

A Kúria a dr. Papp Katalin ügyvéd által képviselt felperesnek a dr. Ligeti Levente jogtanácsos által képviselt alperes ellen kormánytisztviselői jogviszony jogellenes megszüntetésének megállapítása és jogkövetkezményei iránt a Szolnoki Munkaügyi Bíróságnál 1.M.386/2012. szám alatt megindított és másodfokon a Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.105/2013/4. számú ítéletével jogerősen befejezett perében az említett másodfokú határozat ellen a felperes által benyújtott felülvizsgálati kérelem folytán a 2014. április 30. napján megtartott nyilvános tárgyaláson meghozta a következő

í t é l e t e t :

A Kúria a Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.105/2013/4. számú ítéletét hatályában fenntartja.

Kötelezi a felperest, hogy fizessen meg az alperesnek - tizenöt nap alatt - 20.000 (húszezer) forint felülvizsgálati eljárási költséget.

A felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

I n d o k o l á s

A felperes 2009. május 4-én létesített közszolgálati jogviszonyt a M.É.R.I.- az Á.I.O.-n látta el a tevékenységét. 2010. január 1-jétől a M.J.N.SZ.M.I.-n végzett munkát. A közszolgálati jogviszonya 2010. július 6-ai hatállyal kormánytisztviselői jogviszonnyá alakult.

Az M.Á.J.N.SZ. M. I. igazgatója 2011. március 21-ei keltezéssel a felperes kormánytisztviselői jogviszonyát 2011. május 31-ével felmentéssel megszüntette a kormánytisztviselők jogállásáról szóló 2010. évi LVIII. törvény (Ktjv.) 8. § (1) bekezdés b) pontja alapján.

A felperes a keresetében a kormánytisztviselői jogviszonya jogellenes megszüntetésének megállapítását és az ehhez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását kérte. Hivatkozott az Mt. 4. és 5. §-ában foglaltakra, valamint arra, hogy az alperes ténylegesen csoportos létszámleépítést hajtott végre. Álláspontja szerint a munkáltató megsértette az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglaltakat is, mivel intézkedését e szerint köteles indokolni. A felperes tekintetében sérült az egyenlő bánásmód követelménye, a jogviszonya megszüntetéséhez az vezetett, hogy fiatal, ezért nem kell részére nagyobb összegű végkielégítést fizetni, két nyelvvizsgával rendelkezik, amelyért 62.000 forint pótlékban részesül, illetve egyetemre jár, felsőfokú tanulmányokat folytat.

A Szolnoki Munkaügyi Bíróság 1.M.386/2012/3. számú ítéletével a keresetet elutasította és a felperest perköltség fizetésre kötelezte azzal, hogy az illetéket az állam viseli.

A munkaügyi bíróság ítélete szerint a felmentés kiadásakor az alperesnek a kormánytisztviselői jogviszony megszüntetésére nem volt más módja, mint a 2010. évi LVIII. törvény 8. §-ának (1) bekezdés b) pontja alkalmazása. Az alperes a felmentést azért nem indokolta, de erre jogszabályi kötelezettsége sem volt. Az a

körülmény, hogy a hatályos jogszabályt alkalmazva az alperes indokolás nélkül szüntette meg a felperes munkaviszonyát, nem minősül rendeltetésellenes joggyakorlásnak.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (Esélytv.) 8. §-ának vizsgálata során arra a megállapításra jutott, hogy a felperesen kívül 19 személy 30 éves életkor alatti, 44 személy rendelkezik különböző típusú nyelvvizsgákkal, 14 fő pedig saját költségén felsőfokú tanulmányokat folytat, 2 személy tanulmányi szerződéssel támogatott. Mindebből következően nem állapítható meg, hogy az alperes az egyenlő bánásmód követelményét megsértette.

Az elsőfokú bíróság ítéletében utalt a Ktjv. 10. § (4) bekezdésében, valamint (5) bekezdésében szabályozottakra. A felperes jogviszonyának felmentéssel történő megszüntetése időszakában az alperes J.N.SZ.M. Igazgatóságánál 160 fő feletti kormánytisztviselőt alkalmaztak, és 14 fő kormánytisztviselőnek szüntették meg a jogviszonyát, vagyis a 10. § (5) bekezdés c) pontjában meghatározott 10 %-os létszámleépítés nem következett be. A bíróság álláspontja szerint a Ktjv. 10. § (5) bekezdése alkalmazásánál azt kell vizsgálni, hogy melyik az az államigazgatási szerv, amely létszámleépítést hajt végre. A 311/2006. (XII.23.) Korm. rendelet 2. § (1) bekezdése kimondja, hogy a K. a feladatait központi és területi szervei útján látja el. A területi szerve a J.N.SZ.M. Igazgatóság, ezen „államigazgatási szerv” tekintetében pedig az (5) bekezdés c) pontjában meghatározott mértéket el nem érő létszámleépítést hajtottak végre. A felperes fellebbezése folytán eljáró Szolnoki Törvényszék 4.Mf.20.105/2013/4. számú ítéletével az elsőfokú bíróság ítéletét helybenhagyta, a felperest másodfokú perköltség fizetésére kötelezte és kimondta, hogy az eljárási illetéket az állam viseli. A másodfokú bíróság ítéletének indokolása szerint az Alkotmánybíróság 8/2011. (II.18.) AB határozatára, valamint az Alkotmánybíróság III/505/2012. számú határozatára tekintettel a perbeli felmentés önmagában azon az alapon, hogy az az Alkotmánybíróság által alkotmányellenesnek minősített, de csak a felmentés időpontját követő későbbi időponttal megsemmisített törvényi rendelkezésen alapult, nem jogellenes, és joggal való visszaélést sem valósított meg.

A felperes által a fellebbezésben hivatkozott Mt. 6. § (3) bekezdése, valamint a Ktv. 15. § (2) bekezdés d) pontja a Ktjv. 2. § (1) bekezdése alapján nem alkalmazható, ugyanis ezen jogszabály szerint az e törvényben nem szabályozott kérdésekben a kormánytisztviselő jogviszonyára a Ktv. rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni. Mivel a felmentésre vonatkozó rendelkezéseket a Ktjv. 8. §-a tartalmazza, így ezen speciális jogszabályi rendelkezések miatt a fellebbezésben felhívott, a korábbiakban hivatkozott jogszabályi rendelkezések nem alkalmazhatóak.

A munkáltató az elsőfokú eljárás során bizonyította, hogy nem

alkalmazott a felperessel szemben hátrányos megkülönböztetést. Az elsőfokú eljárás során az alperes által becsatolt, és a felperes által nem vitatott kimutatásokból kitűnően nem állapítható meg a felperessel szembeni hátrányos megkülönböztetés sem azon az alapon hogy fiatal, nyelvvizsgával rendelkezik, illetőleg további elsőfokú tanulmányokat folytat.

Az egyenlő bánásmód megsértésének megállapításához az szükséges, hogy a per során bizonyítást nyerjen, miszerint az alperes az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvény (Esélytv.) 8. §-ában meghatározott valamilyen tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesítse kedvezőtlenebb bánásmódban a felperest, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. E körbe nem vonható azon felperesi hivatkozás, hogy az alperes alkotmányellenes jogszabályra utalással szüntette meg a jogviszonyt.

Az esetleges csoportos létszámleépítést területi szinten, vagyis a J.N.SZ.M. Igazgatóság viszonylatában kellett vizsgálni. Az alperes igazolta a létszámváltozást, amelyből megállapíthatóan az nem érte el a meghatározott mértéket. A Ktjv. 10. § (1) bekezdése alapján a kormánytisztviselői jogviszony tekintetében a Ktv. 17/B. §-a nem alkalmazható, így az esetlegesen a csoportos létszámleépítés szabályaiba ütköző felmentés jogellenessége megállapításának ebből az okból nincs helye. Maga a felperes is csak állította, de nem bizonyította, hogy a jogviszonya a létszámleépítés keretében került megszüntetésre, így a felmentés indokának megjelölése hiányában sem lehet ezen az alapon megállapítani a felmentés jogellenességét.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében a jogerős ítélet hatályon kívül helyezését és a jogszabályoknak megfelelő határozat hozatalát kérte az alperes perköltségben való marasztalása mellett.

A felülvizsgálati érvelés szerint a bíróságok megsértették az Mt. 6. § (3) bekezdésében foglaltakat. Minden olyan intézkedést a munkáltató köteles megindokolni, amellyel szemben a munkavállaló jogorvoslattal élhet. Ennek elmulasztása miatt önmagában jogszabálysértő és jogellenes a felmentés. A felperes szerint egyrészt egy munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet az őt ért hátrányos jogkövetkezmények alkalmazására tekintettel a jogviszony megszüntetése miatt. Másrészt a munkáltató írásbeli intézkedését köteles megindokolni, ha az ellen a munkavállaló jogorvoslatot kezdeményezhet. Amennyiben mégsem szükséges az intézkedés megindokolása, úgy az ellen jogorvoslattal sem lehet érdemben fellépni, vagyis a fennálló helyzet sérti az „Emberi Jogok Európai Egyezménye” (Egyezmény) 13. cikkét.

A felperes nem az alperes által megjelölt jogszabály alkotmányellenességét vitatja, csak annak alkalmazhatóságára nem lát lehetőséget. Az Alkotmánybíróság 8/2011. (II.18.) AB határozata ugyan valóban pro futuro hatállyal semmisítette meg a Ktjv. 8. § (1) bekezdését, de ebből nem következik, és ezt az Alkotmánybíróság nem mondta ki, hogy ezen időpontig jogszerűen lehet ennek alapján

eljárni.

A felülvizsgálati érvelés szerint a munkáltató intézkedésekor hatályos Mt. 4. §-ának előírásait és az MK. 95. számú állásfoglalás IV. pontjában foglaltakat is megszegte.

Ténylegesen a felperes kormánytisztviselői jogviszonya a kormánytisztviselői jogviszonyban is alkalmazandó Ktv. 15. § (2) bekezdés d) pontja alapján szűnt meg, nem pedig az adott időpontban alkotmányellenesnek minősített indokolás nélküli munkáltatói felmentéssel, vagyis annak tényleges indoka az volt, hogy a munkáltató csoportos létszámleépítést hajtott végre.

A felülvizsgálati kérelem szerint az Mt. 5. §-a is sérült utalva a 2000/78/EK irányelv 2. cikk (2) bekezdésében rögzítettekre. A felperest egy tudottan alkotmányellenes jogszabályi hivatkozással, súlyosan jogsértő módon azonnali hatállyal távolították el a munkahelyéről, megfosztva őt a munkavégzés lehetőségétől.

A felperes szerint az eljáró bíróságok ítéletük meghozatalakor megsértették a Ktjv. 10. §-ában foglaltakat.

Az alperes a 2011. október 3-ai keltezésű előkészítő iratához csatolta az M.Á. nyilatkozatát, miszerint 2011. március 1. és 2011. április 30. közötti időszakban 40 fő felmentésére került sor az alperes munkáltatónál.

Az alperes joggal való visszaélést is elkövetett, amikor csoportos létszámleépítést hajtott végre, de egy egyébként is az Alkotmánybíróság által alkotmányellenesnek minősített jogszabályi rendelkezést „felhasználva” a csoportos létszámleépítéshez kapcsolódó törvényi garanciák mellőzésével szüntette meg nemcsak a felperes, hanem mások jogviszonyát is. Az Mt. 94/A. § (3) bekezdése nem volt alkalmazható.

Az alperes valójában a csoportos létszámleépítés törvényi kritériumainak megfelelően 41 fő jogviszonyát szüntette meg a saját nyilatkozata alapján is a törvényben meghatározott határidőn belül, továbbá nemcsak joggal való visszaélést követett el, de a támadott jogviszony megszüntetés indoka sem lehet valós. A felperes értelmezése szerint a jogerős ítélet indokolása ezen körülményekkel érdemben nem foglalkozott.

A valós indok a csoportos létszámleépítés volt, az eljáró bíróságok azonban ezen felperesi hivatkozáson „átsiklottak”.

A felperes szerint az elsőfokon eljáró munkaügyi bíróság, mind pedig a másodfokon eljáró törvényszék ítélete rendelkező része és indokolása is több helyen logikailag aggályos, valamint jogszabálysértő.

Az alperes felülvizsgálati ellenkérelme a jogerős ítélet hatályában való fenntartására irányult.

A Kúria az Európai Unió Bíróságánál előzetes döntéshozatali eljárást kezdeményezett (Mfv.I.10.072/2013/6. számú végzés).

Az Európai Unió Bírósága a C-332/13. számú ügyben meghozott végzésében megállapította, hogy nem rendelkezik hatáskörrel – összefoglalóan – a szóban forgó ügyben, mivel a jogi helyzet nem tartozik az uniós jog alkalmazási körébe.

A felülvizsgálati kérelem nem alapos.

A Kúria a jogerős határozatot csak a felülvizsgálati kérelem keretei között vizsgálhatta felül [Pp. 275. § (2) bekezdés].

Az Európai Unió Bíróságának C-332/13. számú, előzetes döntéshozatali eljárásban meghozott végzése folytán a felülvizsgálati kérelemnek az uniós jogszabályokkal összefüggő érvelése nem képezheti a felülvizsgálati eljárás tárgyát, mivel a Ktjv. megalkotásával Magyarország nem az Unió jogát hajtotta végre [végzés: Az Európai Unióról és az Európai Unió Működéséről Szóló Szerződés 19. cikk (1) bekezdés, (3) bekezdés b) pont]. Ezért az Európai Unió jogának megsértésére történő hivatkozás alapján a felmentés jogellenessége nem állapítható meg.

Az Alkotmánybíróság a 8/2011. (II.18.) AB határozatában megállapította, hogy a Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pontja alkotmányellenes, sérti az Alkotmány 70/B. § (1) bekezdésében szabályozott munkához való jogot, a 70. § (6) bekezdésében szabályozott közhivatal viseléséhez való jogot, az 57. § (1) bekezdés szerinti bírósághoz fordulás jogát, valamint az Alkotmány 54. § (1) bekezdésében rögzített emberi méltósághoz való jogot.

Az Abtv. 43. § (4) bekezdése alapján a sérelmezett rendelkezést a jövőre nézve, 2011. május 31-ével semmisítette meg. Mindebből pedig az következik, hogy a felperes felmentése közlése időpontjában a Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pontja alkalmazható volt.

A perbeli időben hatályos Ktv. 71. §-ának (2) bekezdés a) pontja szerint a Munka törvénykönyve rendelkezéseit megfelelően kell alkalmazni - egyebek mellett - az 5. § - 12. §-t illetően. Ebből következően kizáró feltételek hiányában a 6. §-ban foglaltak is alkalmazandóak lehetnek, az ezzel ellentétes álláspont téves. Ugyanakkor a törvény külön szabályként rögzítette, hogy a Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pontja alapján a kormánytisztviselői jogviszony indokolás nélkül is megszüntethető. Ebből következően - a speciális szabályra figyelemmel - a munkáltató indokolás nélküli felmentése nem volt jogszabályba ütköző.

A felperes a felülvizsgálati kérelmében utalt az „Emberi Jogok Európai Egyezménye” (Egyezmény) 13. cikkében foglaltak megsértésére is. Erre azonban a korábbi eljárásban nem hivatkozott, így az a felülvizsgálati eljárásnak már nem lehetett a tárgya [EBH.2002.653., Pp. 275. § (1) bekezdés, 270. § (1) bekezdés].

A jogszabályi rendelkezést megsemmisítő Alkotmánybírósági határozat indokolása szerint a Ktjv. 8. § (1) bekezdés b) pontjában foglalt rendelkezés sértette a bírósághoz fordulás, és az emberi méltóság jogát, és magában rejtette a munkáltató visszaélésszerű, önkényes döntésével szembeni hatékony jogvédelem hiányát. A perben a Pp. 164. § (1) bekezdés alapján - figyelemmel az MK. 95. számú állásfoglalás IV. pont indokolására - azonban a felperesnek a munkáltató részéről történő rendeltetésellenes joggyakorlást kellett bizonyítania, vagyis azt, hogy az adott esetben a munkáltató az indokolás nélküli felmentés jogával visszaélt az Mt. 4. § (2) bekezdésében foglalt valamely körülmény miatt. Ilyen

bizonyítás azonban az eljárás során nem történt.

Az Mt. perbeli időben hatályos 5. §-ának (1) és (2) bekezdése értelmében a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. Ennek megsértése következményeit megfelelően orvosolni kell, ez nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával. A 2003. évi CXXV. tv. (Esélytv.) 19. § (1) bekezdése alapján a felperes által megjelölt tulajdonságok alapján az alperest terhelte a bizonyítási kötelezettség arra nézve, hogy az egyenlő bánásmód követelményét nem sértette meg, a felperes által valószínűsített körülmények nem álltak fenn.

Ebben a körben a másodfokú bíróság helytállónan fejtette ki - az elsőfokú bírósággal egyezően -, hogy nem állapítható meg a felperessel szembeni hátrányos megkülönböztetés azon az alapon, hogy fiatal, nyelvvizsgával rendelkezik, illetve hogy felsőfokú tanulmányokat folytat.

Ugyancsak helytállónan fejtették ki az eljáró bíróságok, hogy a csoportos létszámleépítést területi szinten, vagyis a J.N.SZ.M. Igazgatóság viszonylatában kellett vizsgálni, itt pedig az nem volt megállapítható. Az alperes által igazolt létszámváltozásból arra a következtetésre lehetett jutni, hogy az nem érte el a Ktjv. 10. § (5) bekezdésében meghatározott mértéket.

A kifejtettekre tekintettel a Kúria a jogerős ítéletet a Pp. 275. §-ának (3) bekezdése alapján hatályában fenntartotta.

A felperes perköltség fizetési kötelezettsége a Pp. 78. §-ának (1) bekezdésén alapul, míg a személyes költségmentessége folytán a 6/1986. (VI.26.) IM rendelet 14. §-a szerint a felülvizsgálati eljárás illetéke az államot terheli.

, 2014. április 30.

Dr. Tallián Blanka s.k. a tanács elnöke, Dr. Mészárosné dr. Szabó Zsuzsanna s.k. előadó bíró, Dr. Takács Andrea s.k. bíró
A kiadmány hiteléül: Nné tisztviselő